

노동자에 “탄력근로제 합의하라” 사쪽, 주 52시간 회피수단 악용



탈출! 과로사회

정부 권장방침 속 사쪽이 압박
“현장선 원래 일하던 대로 일해”
51% “사쪽이 유연근로제 요구”

지난 1일 ‘주 52시간 근무제’가 시작됐다. 노동자의 일·생활 양립을 위해 노동시간은 줄이고, 사람을 새로 뽑아 ‘빈자리’를 메우라는 게 주 52시간 근무제의 목표다. 이런 제도 취지와 달리 일부 기업은 유연근로시간제 등을 활용해 노동시간 단축의 ‘책임’을 회피하고 있는 것으로 나타났다.

경기 군포에 있는 한 제조업체 노조위원장 ㄱ씨는 최근 회사와 3개월 단위의 탄력적 근로시간제(탄력근로제) 도입에 합의했다. 4일 ㄱ씨는 <한겨레>와 한 통화에서 “회사에서 임금을 줄이지 않는 조건으로 탄력근로제를 제안해 받아들였다”고 밝혔다. 또 ㄱ씨는 “탄력근로제에 합의하긴 했는데, 주 52시간 근무제가 지켜질지는 알 수 없다”며 “앞으로도 바쁜 라인은 68시간 넘게 일할 수밖에 없을 것”이라고 말했다. “정부에서나 주 52시간을 강조하는 거지, 현장에서는 원래 일하던 대로 일하는 것”이라고도 덧붙였다.

탄력근로제는 냉난방 장비 제조업체처럼 계절적 영향에 민감한 업종에 적합한 유연근



**주 52시간 근무제 도입 뒤
사용자의 유연근로제 요구 여부**

※전체 267곳 대상 (단위: 곳)



자료: 한국노총, ‘실노동시간단축법 시행 관련 설문조사 결과보고서’

로시간제의 유형이다. 특정 주(일)의 노동시간을 늘리는 대신, 다른 주(일)의 노동시간을 그만큼 줄여 단위 기간(2주나 3개월)의 평균 노동시간을 법정 근로시간인 주 40시간에 맞추는 내용이다. ㄱ씨 회사처럼 3개월 단위의 탄력근로제에 합의하면, 일감이 몰리는 주에는 최대 64시간까지 노동시간이 늘어난다.

문제는 주 52시간 근무제 도입과 함께 각 기업이 탄력근로제를 지나치게 ‘적극 활용’하고 있다는 사실이다. 탄력근로제를 도입하면 실제 노동시간을 줄이지 않고서도, ‘주 최대 노동시간은 52시간을 넘을 수 없다’는 근로기준법의 한계를 뛰어넘는 것이 가능하다.

노동자로서도 사쪽이 ‘임금 보전’ 등을 조건으로 탄력근로제를 제안하면 거부하기 어렵다는 한계가 있다. ㄱ씨는 “그동안 주 68시간 이상 일하며 잔업 및 특근 수당을 받아 어느 정도 월급을 맞춰왔는데, 주 52시간 근무제를 도입한다면 노동시간을 줄이면 임금도 함께 감소하는 문제가 생긴다”며 탄력근로제 합의 배경을 설명했다.

▶8면으로 이어짐

이지혜 박기용 기자 godot@hani.co.kr

“기업들, 노동자 임금유지 미끼로 ‘탄력근로’ 합의 끌어내”

▶1면에서 이어짐

ㄱ씨 회사 말고도 실제 유연근로제를 근로기준법 위반 회피 수단으로 쓰려는 회사는 적지 않다. 지난 1일 한국노총이 산하 267개 사업장을 대상으로 실시한 ‘실노동시간 단축법 시행 관련 설문조사’ 결과를 보면, “회사 쪽이 탄력근로제 등 유연근로제 활용을 요구하거나 노사간 논의가 있는지 여부”를 묻는 질문에 137곳(51.3%)이 “그렇다”고 답했다. 300인 이상 사업장 138곳 가운데에서는 88곳(64%)이 “그렇다”고 답했다. 절반이 넘는 사업장에서 탄력근로제 등 유연근로제 도입 움직임이 있는 것이다. 물론 이들 사업장 모두가 탄력근로제 대상인 ‘계절적 영향을 받거나 시기별 업무량 편차가 많은 업종’이라 보긴 어렵다.

탄력근로제 도입으로 주 최대 52시간 위반을 겨우 면한 대표적인 사례로는 버스가 있다. 근로기준법 개정으로 특례업종에서 제외된 버스회사 가운데 300인 이상을 고용

주52시간 적용 300인 이상 업체들
형식으로 근무시간 꺾 맞추기
노조 “회사는 법 피하려고만 생각
차라리 임금이나 보전하자 판단”

특례 제외 버스도 잇따라 도입
격일제 등 현 근무체제 계속

정부 유연근로제 비판 높아져
“노동시간 단축 취지 어긋나”

한 업체는 이달부터 주 최대 노동시간이 68시간으로 제한된다. 내년 7월1일부터는 주 52시간 근무제의 적용을 받는다.

많은 버스회사는 노사가 사실상 1년 단위의 탄력근로제를 합의해 내년 6월말까지 1일

2교대’로 전환하지 않고 지금처럼 ‘격일제’나 ‘복격일제’를 유지할 수 있게 됐다. 광주전남 지역 버스노조 관계자는 “3개월 단위의 탄력근로제를 3개월마다 연장해 내년까지 이어가기로 했다. 노동시간을 줄이기 위한 핵심은 기사 증원인데 회사가 사람을 뽑으려 해도 일을 하겠다는 사람이 많지 않다. 기사들도 당장의 임금 감소를 반기지 않는 분위기”라고 말했다. 많은 버스회사도 결국 노동시간을 줄이기보다 법 위반 상황을 회피하기 위한 수단으로 유연근로제를 도입한 것이다.

위성수 전국자동차노동조합연맹 정책부장은 “지난 법 개정으로 노선버스가 특례업종에서 빠졌지만 여전히 주 68시간까지 일할 수 있다. 사실 주 60시간이 넘는 노동은 고용노동부 고시에서도 과로로 인정된다. 노동시간 단축을 싫어할 노동자는 없지만 현실적으로 노동시간 단축과 임금 유지의 접점을 찾으려는 판단이 있었다”고 말했다.

유연근로시간제 유형

자료:고용노동부 <유연근로시간제 가이드>

유형	내용	적합 업종
탄력적 근로시간제	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 주 40시간의 법정 근로시간을 맞추는 제도	계절적 영향을 받거나 시기별(성수기 및 비수기) 업무량 편차가 많은 업종
선택적 근로시간제	일정기간(한달 이내) 단위로 정해진 총 근로시간 범위에서 업무의 시작과 종료시간, 하루 근로시간을 노동자가 자율로 결정하는 제도	노동시간에 따라 업무량 편차가 발생해 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리, 연구 등
재량 근로시간제	업무의 성격상 업무수행 방법 등을 노동자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무로서, 노사가 서면합의로 정한 시간을 노동시간으로 인정하는 제도	신상품 및 신기술 연구개발/신문, 방송, 출판 사업의 기사 취재/의복이나 광고 등의 디자인/방송 프로그램, 영화 등의 프로듀서 등

이에 정부에서 주 52시간 근무제 도입의 후속 대책으로 내세운 유연근로제가 결국 노동시간 단축을 회피하는 수단으로 변질됐다는 비판이 나온다. 박준도 ‘노동자의 미래’ 정책기획팀장은 “임금 삭감에 대한 노동자의 우려를 이용해 탄력근로제 합의를 끌어내는 기업 사례가 늘고 있다. 초과노동을 줄여 실노동시

간을 단축하자는 법 개정 취지에 역행하는 흐름”이라고 말했다. 정문주 한국노총 정책본부장은 “외환위기 시기에 도입된 탄력근로제는 노동자 보호보다 사용자 편의를 위한 제도다. 장시간 노동을 주기적으로 반복하고 집중적으로 노동시간이 늘면서 산재가 늘 가능성이 있고 일자리 창출에도 방해가 된다”고 했다.

파견 근로자도 근로시간 단축 대상인데... 꿈수 쓰려는 기업들

“정직원들은 다들 퇴근하고 파견직원들만 현장에 남으니 어쩐지 쓸쓸한 기분이 들더군요.”

인천에 위치한 A 제조업체에 다니는 파견근로자 이모(43)씨는 ‘주 52시간 근로시간제’ 시행 후 상대적 박탈감에 시달리고 있다. A업체는 상시 근로자 350명과 파견 근로자 100명 규모로 300인 이상 사업장에 해당돼 7월부터 개정 근로기준법 적용을 받는다. 그러나 회사 측에서는 정직원들에게는 ‘정시퇴근’을 독려하면서도 파견 근로자들에게는 ‘파견업체는 300인 미만 사업장’이라는 이유로 주 52시간을 초과한 근로를 지시했다. 이씨는 “파견직이란 이유로 근로시간 단축이 남의 일이 될 줄은 몰랐다”며 “정직원들이 연·월차를 사용하게 되면 그 ‘땀땀’도 우리한테 하리는데 그럼 우리는 대체 언제 쉴 수 있게 되느냐”고 분통을 터트렸다.

파견업체가 300인 미만이라도 파견 나간 기업이 300인 이상 땀 주52시간 근로시간제 적용받아

정규직 정시 퇴근 빈자리 파견직 초과 근무로 메우려 해 “철저한 현장 관리감독 필요”

회사의 주장대로 이씨 같은 파견 근로자는 300인 이상 사업장에서 근무를 하더라도 주 52시간 근로제의 예외 대상일까. 답은 ‘아니다’이다. 파견 근로자 역시 파견근로자보호 등에 관한 법률(파견법)에 따라 근로시간은 일하고 있는 사업장의 규정에 따라야 한다. 고용노동부와 한국경영자총협회(경총)가 지난달 배포한 근로시간 단

직원 구성별 주 52시간 근로시간제 적용 여부



원청 직원 250명+파견 직원 100명

주 52시간제 적용 안 됨

상시 근로자에 파견 직원 제외돼 300인 이상 사업장에 해당 안 됨. 50~299인 사업장으로 구분돼 2020년 1월 1일부터 적용

원청 직원 300명+파견 직원 100명

주 52시간제 적용

원청 직원은 물론 파견 직원도 52시간제 적용

축 관련 가이드라인에도 이 같은 내용이 명시돼 있다. 김유경 직장갑질119 노무사는 “파견법 제34조는 근로시간에 대한 규정인 근로기준법 제50조부터 제55조까지를 비롯한 일부 조항에서는 파견사업주가 아닌 ‘사용사업주’를 사용자로 보기 때문”이라고 설명했다. 파견 근로자를 파견한 업체가 300인 미만이라도 파견 나간 기

업이 300인 이상이라면 이달부터 주 52시간 근로시간제 적용을 받게 된다는 얘기다.

하지만 A 업체처럼 정작 현장 곳곳에서 이런 규정이 무시당한다. 계약직·파견직 채용이 만연한 방송제작업계에서도 이들로 정규직들의 빈자리를 채우려는 움직임이 나타나고 있다. 방송업은 이번 근로기

준법 개정으로 근로시간 특례업종에서 제외되면서 이달부터 주 68시간, 2019년에는 주 52시간 근로시간제를 적용해야 한다. 한 외주 편집사 대표는 “방송사 측에서는 개정 근로기준법을 본사와 외주업체에 동시 적용한다고는 하는데 명확한 지침 없이 ‘알아서 시간을 줄여라’는 입장이라 하청 입장에서는 가능할 거라고 보지 않는다”며 “방송사의 명시적인 지시나 요청 없이 파견된 현장 스태프가 자발적으로 일하는 방식으로 추가 근무를 하라고 내부적으로 정해둔 상태”라고 전했다. 가뜰스나 지상파 방송사 등이 줄여든 근로시간만큼 스태프의 임금이나 하도급 단가를 낮출 계획을 세우고 있어 ‘눈치’를 보지 않을 수 없다는 것이다.

물론 파견 근로자들도 고용부 등에 원청 사용자를 근로기준법 위반으로 신고할 수는 있다. 그러나 을(乙) 중의 을 입장인 파

견 및 비정규직은 회사를 그만두는 극단적 상황을 염두에 두지 않으면 이런 선택을 하기란 거의 불가능하다.

정부는 근로시간 단축에 관한 시시비비를 나서는 직접 가려주기보다는 개별 사업장별로 ‘노사 간 합의로 결정하라’는 태도를 보이고 있다. 하지만 노사가 관련 논의를 위해 노사협의회를 구성하거나, 근로자 대표를 선정할 때 파견 및 비정규직 등 다양한 고용형태를 고려한 근로자 참여를 따로 보장하고 있지 않다 보니 이들의 목소리를 반영할 통로는 거의 없다. 김 노무사는 “현장에서 파견 근로자 등이 근로기준법 혜택을 받지 못하도록 꿈수를 부리는 현상이 나타나고 있어 철저한 관리감독이 필요하다”며 “이들의 자발적 신고를 기대하기 어려운 만큼 당국의 역할이 중요하다”고 말했다.

전훈익 기자

‘주 52시간’ 시대

공공기관 10곳 중 9곳 탄력근무제 시행 중

대부분 시차출퇴근형

공공기관 10곳 중 9곳은 지난해부터 탄력근무제를 시행해온 것으로 나타났다. 공공기관은 300인 이상 기업과 함께 이달부터 주 52시간 근무제 적용 대상이다.

공공기관이 시행한 탄력근무제는 시차출퇴근형이 대부분이다. 재량근무형은 극소수에 그쳤다.

정부는 그동안 일·가정 양립과 일자리 창출을 이유로 공공기관의 탄력근무제를 확대해왔다.

4일 공공기관 경영정보시스템 ‘알리오’

에 따르면 지난해 정부 부처 산하 공공기관과 그 부속기관 361곳 중 88.9%인 321곳이 탄력근무제를 시행했다.

유형별로는 주 5일, 하루 8시간 근무를 하되 출근 시간을 자율 조정하는 ‘시차출퇴근형’을 시행 중인 공공기관이 313곳(86.7%)으로 가장 많았다.

주 5일 근무, 하루 8시간에 구애받지 않고 근무 시간을 자율 조정하는 근무시간선택형은 156곳(43.2%)이 도입했고 하루 10시간 근무 등으로 주 5일 미만 근무를 하면서 주 40시간을 유지하는 ‘집약근무형’은 54곳(15.0%)에서 채택했다. 출퇴근 의무 없이

프로젝트 수행으로 주 40시간을 인정하는 ‘재량근무형’은 8곳만 도입했다.

공공기관 중 4가지 유형을 모두 시행하는 곳은 한국원자력환경공단과 IOM이민정책연구원 2곳이었고 일부 공공기관은 2~3개 유형의 근무를 병행했다.

지난해 이들 기관의 탄력근무제 대상 인원은 10만2571명으로 작년 말 전체 임직원(29만7821명·현원)의 34.4% 수준이었다. 그러나 일부 공공기관의 경우 대상 인원을 월별로 중복 적용한 곳도 있어 실제 인원은 이보다 적을 것으로 보인다.

탄력근무제는 업무가 몰릴 때 더 많이 일

공공기관 탄력근무제 시행 현황

근무형태	2013년	2017년
시차출퇴근형	213(59.0%)	313(86.7%)
근무시간선택형	61(16.9%)	156(43.2%)
집약근무형	19(5.3%)	54(15.0%)
재량근무형	3(0.8%)	8(2.2%)
전체 공공기관	361	361

*공공기관 중 중복시행 가능. / 자료:알리오

하고 대신 다른 때 노동시간을 줄여 평균 근로시간을 주 40시간으로 맞추는 것으로, 주 52시간 근무제의 보완책이다.

지금은 노사가 합의하면 3개월까지 적용 기간을 늘릴 수 있다. 탄력근무제는 최근 주 52시간 근로제 도입 후 단위 기간 확대를 두고 노사와 정치권의 갈등 요소로 부상하고 있다.

성홍식 기자 king@naeil.com

文, 양대노총 만난 다음날 與 “통상임금 노사정 논의”

〈경제사회노동위원회〉

여당인 더불어민주당이 통상임금 산입범위 확대 논의를 국회가 아닌 노사정 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회에서 하는 방안을 추진하기로 했다. 또한 근로장려세제(EITC)의 구체적인 개편안도 경제사회노동위원회 논의를 통해 확정한다는 계획이다.

4일 한정에 민주당 의원(환경노동위원회 간사)은 지난달 29일 고용노동부와 협업 아래 발의한 통상임금 범위 확대 법안의 실무 협상을 국회가 아닌 경제사회노동위에 전담시키는 방안을 추진하고 있다고 밝혔다. 이는 문재인 대통령이 지난 3일 한국노총과 민주노총 등 양대 노총 위원장과 만나 ‘사회적 대화’ 지속 의지를 밝힌 직후 결정된 내용이다. 민주당이 노동계를 노사정 대화 테이블로 끌어들이기 위한 당근책으로 해석된다. 그러나 경영계는 국회가 빠르게 결단할 수 있는 사안을 노사정 협의체로 다시 가져올 경우 논의 과정이 지연되는 등 혼란이 커질 것이라는 염려를 내놓고 있다.

노동계는 현재 최저임금 산입범위 확대에 반발하면서 최저임금에 들어간 상여금과 복리후생비를 통상임금에도 포함해야 한다고 주장하고 있다. 이런 상황에서 여당이 노사정 대화 테이블을 통해 노동계 요구를 논의하는 방안을 검토

하고 있는 것이다.

또한 민주당은 내년 시행될 근로장려세제 확대개편안 협의를 당정이 아닌 경제사회노동위에 전담시키는 방안을 검토하고 있다. 한 의원은 “근로장려세제는 제2차 분배의 문제”라며 “‘분배’라는 재정의 큰 틀을 당정만이 아닌 당사자들이 구체적으로 조율해 가는 식이 돼야 한다”고 말했다.

정부의 내년도 세제개편안이 7월 말까지는 마련돼야 하는 만큼 경제사회노동위가 근로장려세제 논의를 이관받게 된다면 사회적 대화에 최대한 빨리 착수할 것으로 보인다. 근로장려세제 확대 역시 노동계가 저임금 근로자 보호를 위한 방안으로 꾸준히 주장해온 사안이다. 특히 근로장려세제는 기업 부담을 늘리는 정책이 아닌 정부의 재정 부담의 지인 만큼 노사정 대화에서 대타협이 상대적으로 수월하다. 여당이 근로장려세제 개편안을 경제사회노동위의 첫 어젠다로 정한 배경이다.

사실 경제사회노동위는 홍영표 민주당 원내대표가 환노위 위원장이던 시절 한정에 간사와 함께 기존의 노사정위원회를 대체하기 위해 개정법까지 만들며 야심 차게 새로 출범시킨 사회적 대화기구다.

A10면에 계속 ■

손일선·윤지원 기자

재계 “통상임금 범위 확대면 기업 비용부담 커져 큰 혼란”

■ A1면서 계속

통상임금, 사회적대화기구서 논의

그러나 노동계가 5월 25일 의결된 국회의 최저임금 산입범위 개편안을 두고 ‘개악’이라고 강하게 반발해 경제사회노동위는 사실상 출범 즉시 무력화된 상태였다.

한국노총은 지난달 27일 민주당과 최저임금제도 개선 등에 합의하고 사회적 대화에 복귀했지만, 민주노총은 불참 입장을 여전히 고수하고 있다. 한 의원은 “대통령과 양대노총이 직접 만나 대화의 물꼬를 튼 만큼 민노총 또한 경제사회노동위의 대화 테이블에 이제 착석하게 될 것”이라고 희망을 밝혔다.

민주당이 이와 같이 전향적인 방침을 검토 중인 것은 문 대통령과 양 노총 위원장이 직접 면담한 것과 관련이 깊다. 문 대통령은 ‘3·1운동 및 대한민국임시정부 수립 100주년 기념사업추진위원회’ 출범식에 앞서 김주영 한국노총 위원장과 김명환 민주노총 위원장을 비공개로 만나 “서로 의견이 다른 점이 있어도 대화는 계속 이뤄져야 한다”고 강조한 바 있다.

최저임금법 개정 문제 등으로 노동계와 갈등을 빚어온 홍영표 원내대표도 이날 국회 최고위원회 회의를 통해 문 대통령과 민주노총의 만남을 환영하면서 민주노총이 책임감 있게 사회적 대화에

나서달라고 요구한 바 있다. 홍 원내대표는 “민주노총의 최저임금위원회와 경제사회노동위 복귀를 촉구한다”며 “이견이 있다고 대화의 창을 닫아서는 안 된다”고 강조했다.

하지만 국회가 빨리 결단을 내릴 수 있는 사안을 노동계의 일방적인 요구에 이끌려 노사정 대화에서 결정하게 함으로써 오히려 혼란만 커지는 것 아니냐는 우려가 나온다.

특히 통상임금 문제는 경영계의 반발이 예상된다. 통상임금 범위를 확대하면 초과근무수당과 퇴직금 등도 같이 올라 기업 부담이 크게 늘어나게 된다. 과거 한국노동연구원은 통상임금 범위가 확대되면 1년 동안 기업 부담이 약 5조원 늘어날 수 있다는 분석을 내놓기도 했다.

한 경영단체 관계자는 “최저임금은 근로자의 최소한의 생활 보장을 위한 임금이고, 통상임금은 근로기준법상 각종 법정수당 산정을 위한 임금으로 전혀 다른 성격을 가진 제도인 만큼 이를 무조건 일치시켜야 한다는 노동계 주장은 무리한 발상”이라고 말했다.

더욱이 2013년 대법원 판결 이후 4년여간 기업별로 노사가 오랜 고민 끝에 통상임금 범위를 정해서 이제 겨우 안착돼 가는 상황인데 또다시 통상임금과 최저임금을 일치시키려고 하면 현장에서 엄청난 혼란이 생길 것이라는 우려도 나온다.

내년 최저임금 노사요구안 5일 제출

한국노총 최저임금위 참여
문 대통령, 민주노총 복귀 요청

한국노총이 37일 만에 최저임금 위원회에 복귀한 가운데 노·사 양측의 위원들은 내년도 최저임금 요구안을 5일 제시하기로 했다. 문재인 대통령과 김영주 고용노동부 장관이 민주노총의 사회적 대화 복귀를 거듭 요청했지만 접점을 찾지 못했다.

최저임금위는 3일 오후 정부세종청사에서 류장수 최저임금위원장을 비롯한 공익위원 9명, 사용자위원 8명, 노동자위원 5명 등 22명이 참석한 가운데 전원회의를 열었다. 이날 회의에는 이성경 사무총장 등 한국노총 추천 위원 5명 전원이 참여했다. 국회의 최저임금 산입범위를 확대하는 최저임금법 개정에 반발해 양대노총의 불참선언으로 파행을 겪었던 최저임금위가 불안정하지만 노·사·정 3자 대화의 틀을 갖추게 됐다. 한국노총은 지난달 27일 더불어민주당과 최저임금 제도개선 등을 합의하고 37일 만에 사회적 대화에 복귀했다. 민주노총 추천위원 4명은

불참 입장을 유지했다. 최저임금위는 내년 최저임금 결정단위를 논의한 결과 지난해처럼 시급으로 정하고 월(소정근로 209시간 기준) 환산액도 함께 고시하기로 했다. 노동계는 ‘최저임금 산입범위 개정 효과’를, 경영계는 ‘사업의 종류별 구분’에 대한 자료를 각각 제출하고 4일과 5일 전원회의에서 집중적으로 논의하기로 했다. 또 5일 회의에서는 노사 양측이 내년 최저임금 수준에 대한 최초 요구안을 제시하기로 해 본격적인 심의에 들어갈 예정이다. 한편 문재인 대통령의 적극적인 요청에도 민주노총의 노사정 사회적 대화 복귀를 위한 접점을 못 찾고 있다. 고용노동부와 민주노총 등에 따르면 김영주 고용부 장관과 김명환 민주노총 위원장은 같은 날 오후 서울시 중구 서울고용노동청에서 만나 사회적 대화 정상화를 위한 노정협의를 진행했다. 하지만 양측은 대화를 시작한 지 20여분 만에 끝났다. 최저임금 산입범위 확대를 주요 내용으로 하는 최저임금법 개정 등에 대한 현안을 두

고 입장차를 좁히지 못한 것으로 알려졌다. 김 장관은 최저임금 산입범위 확대에 기대수익이 낮아지거나 오히려 임금이 삭감될 처지에 놓인 저임금 노동자를 위한 보완책을 마련하겠다고 하며 민주노총에 사회적 대화 복귀를 요청한 것으로 알려졌다. 하지만 김 위원장은 최저임금 산입범위 확대에 따른 저임금 노동자들의 피해와 노동자들의 동의없이 취업규칙 불이익 변경을 허용한 특례조항 등을 문제 삼으며 최저임금법 재개정에 대한 상황변화 없이 사회적 대화는 불가능하다는 입장만 교환한 것으로 전해졌다. 민주노총 관계자는 “최저임금법 관련 의견차이가 커서 협의 중단 뒤에도 실무협의를 두 차례 진행했지만 진척이 없어 협의를 잠정 중단했다”고 말했다. 이날 협의는 같은 날 오후 문재인 대통령이 ‘3·1운동 및 대한민국 임시정부 수립 100주년 기념사업추진위원회 출범식’에 참석하기 직전에 양대노총 위원장과 비공개 면담한 뒤 갑작스레 추진됐다.

한남진 기자 njhan@naeil.com

“최저임금, 업종별 차등적용을”

최저임금위원회 사용자위원 촉구

최저임금위원회 사용자위원들이 숙박음식업과 도소매업 등 존폐 위기에 몰린 영세소상공인들을 보호하기 위해 최저임금 사업별 구분을 조속히 도입해야 한다고 촉구했다. 김영수 한국시계산업협동조합 이사장을 비롯한 최저임금위원회 사용자위원 8명은 4일 서울 여의도에 위치한 중소기업중앙회에서 기자회견을 열고 최저임금 사업별 구분 적용의 필요성을 설명한 뒤 최저임금위원회 전원회의에 관련 의견을 제출할 예정이라고 밝혔다. 사용자위원 측은 작년 최저임금위원회 제도개선 태스크포스(TF)에서 논의된 안을 기반으로 사업별 구분 적용 안을 제시했다. 최저임금 미만율(최저임금을 받지 못하는 근로자 비율)이 전 산업 평균 이상인 업종 중에서 종업원 1인당 영업이익과 부가가치가 전 산업 평균 미만인 업종은 최저임금 인상률의 50%만 적용하거나 별도로 인상률을 결정해야 한다는 주장이다. 김 이사장은 “현행 단일최저임금제는 구조적으로 영업이익이 낮아 임금수준이 다들 수밖에 없는 산업 실태를 반영하지 못해 미만율을 높게 만들었다”

며 “올해는 최저임금이 급격히 올라 업종별 최저임금 미만을 편차가 극심해지는 등 부작용이 커질 것”이라고 예측했다. 실제 최저임금위원회 사용자위원 측에 따르면 작년 미만율은 전기가스업이 2.5%였던 반면 숙박음식업 34.4%, 5인 미만 소상공인 31.8%, 도소매업 18.1% 등 업종별로 편차가 극심했다. 한편 이날 정부세종청사에서 열린 제10차 최저임금위원회 전원회의에서는 최저임금 산입범위 확대 효과와 최저임금 업종별 구분 여부 등 쟁점에 대해 논의했지만 노사 간 팽팽한 의견 차이만 확인했다. 노동계 측은 근로자위원들은 최저임금법 개정에 따른 최저임금 산입범위 확대에 최저임금 인상 효과가 반감된 만큼 내년도 최저임금 논의를 위한 기준을 올해 최저임금보다 높게 잡아야 한다고 주장했지만 경영계 측은 난색을 표명했다. 사용자위원들은 이날 기자회견에서 발표한 대로 최저임금 업종별 구분 적용의 필요성을 주장했다. 하지만 근로자위원들은 “작년 최저임금 제도개선 TF에서 업종·기업 구분 적용은 불필요하다고 한 만큼 더 이상의 논의는 의미가 없다”고 주장했다.

이진한 기자

“최저임금 인상률, 업종별로 차등화해야”

사용자 측 위원들, 내년 최저임금 결정 열흘 앞두고 긴급 기자회견
“일괄 인상 땀 영세 소상공인 폐업 위기… 취약 업종엔 별도 기준을”

최저임금위원회 사용자 측 위원들이 공개적으로 최저임금 업종별 차등화를 요구했다. 인건비 상승으로 어려움이 큰 영세업종에는 최저임금 인상률을 낮춰 적용해야 한다는 것이다. 최저임금위원회는 오는 14일까지 내년도 최저임금을 결정할 예정이다. 업계에서는 올해 16.4% 인상에 이어 내년에도 10% 이상 인상이 유력한 것으로 보고 있다.

제11대 최저임금위 사용자위원 측은 4일 서울 영등포구 여의도 중소기업중앙회에서 긴급 기자회견을 갖고 “현행 단일 최저임금제는 영세 소상공인을 존폐 위기로 몰아가고 있다”며 “내년도 최저임금 결정 시 업종별 구분 적용을 도입해야 한다”고 주장했다. 올 들어 ‘인건비 상승’이 중소기업계의 가장 큰 애로 사항으로 부각되고 숙박·음식업 등 영세 소상공인 소득이 급감하는 상황에서 경영난에 시달리는 업종에는 별도 기준이 필요하다는 것이다. 최저임금위원회 조사에 따르면 급여가 최저임금에 미치지 못하는 근로자 비율은 지난해 전 산업 평균 13.3%에 달한다. 업종별로는 농림어업(42.8%), 숙박음식업(34.4%), 도소매업

(18.1%) 등이 높다.

김영수 한국시계산업협동조합 이사장은 이날 “작년 기준으로 5인 미만 소상공인 업체들에서는 근로자의 31.8%가 최저임금도 받지 못했는데 최저임금이 급격히 오른 올해는 그런 근로자가 더 많아졌을 것”이라며 “최저임금 인상 영향과 업체 지급 능력 등을 고려해 취약 업종에 대해서는 인상률을 낮춰야 한다”고 말했다. 만약 최저임금이 10% 인상으로 정해질 경우 기준을 충족하는 영세업종에 대해서는 5%만 올려 부담을 덜어줘야 한다는 것이다. 이동웅 한국경영자총협회 전무는 “음식·숙박·주유소 같은 영세 자영업자일수록 최저임금 인상에 대한 타격이 크다”면서 “취약 업종을 중심으로 근로자 150만~200만명에 대해서는 최저임금 차등 적용이 필요하다”고 말했다.

이날 기자회견에는 사용자 위원 9명 중 일정상 참석을 못한 청주 소재 화장품업체 뷰티콜라겐의 이경숙 대표를 제외한 8명이 참석했다. 지금까지 최저임금 논의 과정에서 노조 측이 공개 반발하거나 회의에 불참하는 경우는 있었지만 사용



연합뉴스

최저임금위원회 사용자위원인 김영수 한국시계산업협동조합 이사장이 4일 서울 여의도 중소기업중앙회에서 열린 긴급 기자회견에서 최저임금 업종별 차등화를 요구하는 사용자 측 입장을 발표하고 있다. 이날 기자회견에는 이동웅(맨 왼쪽) 한국경영자총협회 전무, 오세희(왼쪽 둘째) 소상공인연합회 부회장, 박복규(왼쪽 셋째) 전국택시운송사업조합연합회장 등 사용자위원 8명이 참석했다.

자위원 측이 기자회견을 열고 공개적으로 문제 제기를 한 것은 처음이다.

여기에는 내년 최저임금 인상을 결정하는 최저임금위원회가 ‘기울어진 운동장’이라는 표현이 나올 만큼 친(親)노동계 인사 위주로 구성된 것도 주요 요인이다. 현재 최저임금위는 노동계와 경영계 인사 각각 9명과 공익위원 9명으로 구성돼 있다. 하지만 중립적인 입장을 견지해야 하는 공익위원 대부분이 친노동계, 친여권 인사로 채워졌다고 경영계는 불만을 터뜨리고 있다. 한 사용자위원은 “회의에 불참하는 민주노총 추천 위원 4명

을 제외하더라도 한국노총 위원 5명에 공익위원 9명을 포함하면 의결 기준인 과반을 쉽게 넘는다”며 “회의장에서 의견을 내는 것만으로는 우리 입장을 관철하기 어렵다고 판단하고 기자회견을 하게 됐다”고 말했다.

사용자위원 측은 업종별 차등 적용을 먼저 결정해야 최저임금 인상률 논의를 하겠다는 입장이다. 이동웅 경총 전무는 “만약 업종별 차등 적용이 받아들여지지 않으면 가장 어려운 산업도 살아남을 수 있는 수준에서 인상률을 낮게 정해야 한다”고 말했다. 조재희 기자

최저임금위원회 사용자 측 “업종별로 인상을 다르게 적용해야”

최저임금위원회 사용자위원들이 내년도 최저임금 인상은 업종별로 다르게 적용해야 한다는 의견을 최저임금위원회 전체 회의에 제시했다. 영세 소상공인의 지불 능력을 고려하지 않은 현행 단일 최저임금제도는 영세소상공인을 존폐의 위기로 몰아가고 있다고 주장했다.

김영수 한국시계산업협동조합 이사장 등 최저임금위원회 사용자위원 8명은 4일 서울 여의도 중소기업중앙회에서 기자회견을 열어 “현행 단일 최저임금제도는 구조적으로 임금 수준이 다를 수밖에 없는 산업과 소상공인의 실태를 반영하지 못해 최저임금 미만을 받는 근로자의 비율(최저임금 미만율)이 더욱 높아지는 등 여러 부작용을 낳고 있다”며 ‘사업별 구분 적용’의 도입

“**현행 단일 최저임금 제도는
산업별·소상공인 실태 반영 못해
노동계, 임금 격차 등 이유로 반대**”

이 필요하다고 강조했다.

통계청 조사에 따르면 2017년 8월 기준 최저임금 미만율은 전 산업 평균 13.3%이다. 100명당 약 13명이 최저임금도 받지 못하고 있는 셈이다. 업종별로 보면 제조업이 5.1%, 정보통신업은 1.5%에 불과한 반면 농림어업은 42.8%, 숙박음식업은 34.4%, 도소매업은 18.1%로 편차가 컸다. 특히 5인 미만 사업장의 최저임금 미만율은 지난해 기준 전체 평균의 두 배가 넘는 31.8%에 이르는 것으로 나타났다. 사용자위원들은

최저임금이 16.4% 인상된 데 따라 내년 최저임금 미만율은 더욱 높아질 것이며 최저임금 산업범위 개편에 따른 업종·규모별 편차는 더욱 심해질 것으로 전망했다.

이날 사용자위원의 제시안은 최저임금 미만율이 전 산업 평균 이상인 업종 가운데 종업원 1인당 영업이익과 종업원 1인당 부가가치가 각각 전 산업 평균 미만인 업종에는 내년부터 별도의 인상을 적용해야 한다는 게 주 내용이다. 제시한 조건에 해당하는 근로자 수는 국내 경제활동 인구의 4분의 1가량인 약 700만명으로 추정했다.

최저임금위의 중소기업 분야 사용자위원인 김영수 이사장은 “임금수준이 열악하고 자영업자가 많은 숙박음식점업, 도소매업 취업자가 지난 5월 기준으로 각각 12개

월, 6개월 연속 감소하면서 두 업종의 1~5월 취업자 수가 전년 대비 55만명 줄어든 것으로 조사됐다”면서 “최저임금 인상에 따른 급격한 인건비 상승은 소상공인의 경영악화와 고용 기피로 이어지고 있다”고 지적했다. 그는 또 “현재론 최저임금 인상을 자체보다 사업별 구분 적용이 더 중요한데 사업별 구분 적용이 안 되면 우리로선 가장 어려운 산업을 기준으로 내년도 인상을 제시할 수밖에 없다”고 말했다.

최저임금법 제4조 제1항은 최저임금을 사업의 종류별로 구분해 정할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 노동계는 저임금 상태에 있는 취약 업종 종사자를 보호할 수 없고 업종별 임금 격차가 커지게 된다는 등의 이유로 반대하고 있다. **고경석 기자**

‘포괄임금이 최저임금보다 적으면 안돼’

대법원 “차액 지급하라” 판결 ... “주휴 근로시간은 소정근로시간 아냐”

포괄임금제로 받은 월급이 최저임금보다 적으면 그 차액을 지급해야 한다는 대법원 판결이 나왔다. 대법원 제1부(주심 박상옥)는 6월 19일, 병원 야간경비 업무를 하던 김모씨가 제기한 임금 지급 소송에서 이같이 결정했다고 4일 밝혔다.

김씨는 2010년 9월부터 양천구 병원에서 야간경비를 하며 주 4~5일 동안 하루 11.5~24시간 근무를 했다. 김씨는 9월부터 11월까지는 월 100만원, 12월부터 6월까지는 월 110만원, 7월부터 8월까지는 116만원의 월급을 받았다. 시간당으로 계산하면 김씨가 받은 임금은 시간당 2272~2636원이었다. 김씨는 2010년 시

간급 최저임금 4110원에 미달한다고 주장했다.

1심 재판부인 서울중앙지방법원 우광택 판사는 “포괄임금제 약정이 유효하다 하더라도, 최저임금법에 의한 최저임금 이상의 임금을 지급할 의무가 있다”며 “병원장은 최저임금법에 의해 계산한 임금보다 적은 1099만원과 이자를 지급하라”고 판결했다.

2심인 서울중앙지법 제6민사부(재판장 박인식)는 1심보다 적은 “896만원과 이자를 지급하라”고 판결했다.

대법원은 판결문에서 “원심은 연장 및 야간근로에 따른 가산임금을

고려한 근로시간에 주휴수당 관련 근로시간까지 합산해 원고의 월 평균 소정근로시간 수를 산정한 다음, 원고가 포괄임금제 약정에 따라 받은 월 급여액을 그 시간으로 나눈 금액을 임금으로 보았다”며 “하지만 주휴수당 관련 근로시간은 근로기준법에서 정한 소정근로시간에 해당하지 않는다”며 원심을 파기하고 사건을 서울중앙지방법원으로 돌려보냈다.

주휴수당 관련 근로시간이란 주 40시간을 근무하면 하루 근로시간에 해당하는 8시간을 유급으로 지급하는 것을 말한다.

장병호 기자 bhjang@naeil.com

한국경제

2018년 07월 05일 목요일 A29면 사회

“최저임금 산정 시 주휴수당 근로는 포함 안돼”

대법 “시급 계산 다시하라”

최저임금 계산 시 기준이 되는 ‘소정 근로 시간’에는 유급휴일 주휴수당 관련 근로시간이 포함되지 않는다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 1부는 김모씨가 전 고용주를 상대로 낸 임금 등 청구소송 상고심에서 원고 일부 승소 판결했지만 “원심이 최저임금과 비교할 김씨의 시급을 계산하는

과정에서 소정 근로시간에 포함하지 말아야 할 주휴수당 관련 근로시간을 포함했다”며 이 부분을 다시 계산하라는 취지로 파기환송했다고 4일 밝혔다.

병원 야간경비로 일하다 퇴직한 김씨는 “포괄임금 계약을 했어도 기존에 구두로 약정한 근로조건에 크게 위반되는 추가 근로에는 약정이 미칠 수 없다”며 “최저임금액에 미치지 못하는 임금 및 각종 수당을 달라”고 소송을 제기했다. 근무 특성

상 연장·야간근로수당을 합한 금액을 월급으로 하는 이른바 포괄임금제로 근로계약을 맺었지만 시간당 임금을 따져보니 최저임금보다 낮다는 이유에서다.

대법원은 “근로기준법에 따르면 유급휴일 임금인 주휴수당 관련 근로시간(주 8시간)은 소정 근로시간에 해당하지 않는다”고 밝혔다. 이어 “원심이 연장·야간근로수당에 따른 근로시간을 월 소정 근로시간에 합산한 것은 옳지만 주휴수당 관련 근로시간까지 월 소정 근로시간에 합산한 것은 판례에 어긋난다”고 파기환송 이유를 설명했다.

이상엽 기자 lsy@hankyung.com

공공노조, 성과연봉제 없애면 성과급 1600억 반납한다더니...

비정규직 처우개선 쓰기로 했는데
목표액의 17%인 279억만 건혀

공공기관 성과연봉제를 폐기하면 이미 지급받은 성과급을 반납하겠다고 한 노동계가 약속을 제대로 지키지 않고 있는 것으로 나타났다. 노동계는 당초 1600억 원 성과급을 ‘공공상생연대기금’에 출연하기로 했으나 4일 현재 조성된 기금은 약 279억원으로 목표액의 17% 수준이다.

4일 재단법인 공공상생연대기금에 따르면, 국민연금공단·한국가스공사·한국전력공사 등 26곳이 이날까지 279억 7749만188원을 이 기금에 출연했다. 한국노총과 민주노총은 지난해 6월 정부가 문재인 대통령 공약에 따라 성과연봉제를 폐기하자, 1600억원을 비정규직 처우개선과 일자리 창출 등에 쓰자고 제안하고 작년 말 공공상생연대기금을 출범시켰다. 박근혜 정부 당시 성과연봉제 조기 도입으로 110여 개 공공기관의 직원 18

만여 명이 받은 1600억원 성과급을 모두 출연하겠다고도 했다. 노동계가 이 기금을 출범시키자 당시 문재인 대통령은 “(기금) 설립 그 자체로 ‘사회적 대화’의 모범”이라고 했다.

하지만 그로부터 7개월이 지난 현재까지 출연 기관이 26곳에 그치고 출연 액수도 279억원에 머물러 “노동계가 성과급을 반납해 비정규직 등 취약 노동 계층을 돕겠다는 약속을 뒤집은 것 아니냐”는 지

적이 나온다. 한국전력 노동조합의 경우 174억원을 반납해야 하지만 지난달 말 현재 56억5000만원만 냈다. 한전 측은 “나머지 액수도 오는 9월과 12월에 추가 출연할 계획”이라고 했다. 광수근 기자

‘성과급 반납 약속’ 뒤집은 公共기관 노조

<1600억>

성과연봉제 수용 대가로 받아
공공상생연대기금 출연 약속
실제는 279억뿐... 17% 불과
법적 환수 근거 없어 ‘빈말’로

■ 직원의 업무능력·성과를 등급별로 평가해 임금에 차등을 두는 공공기관 성과연봉제가 폐기된 지 1년이 넘는 가운데, 각 기관이 제도 조기 도입을 대가로 받은 성과급 대부분이 반납되지 않아 결국 혈세만 낭비하게 됐다는 지적을 피할 수 없게 됐다. 노동계는 성과급을 공공상생연대기금에 출연해 비정규직 등 사회적 약자를 위해 쓰겠다고 약속했지만 제대로

이행되지 않고 있는 실정이다.
공공상생연대기금에 따르면 4일 현재 기금 조성액은 279억7749만188원이다. 이는 노동계가 내놓기로 약속한 1600억원의 17.49%에 불과하다. 성과연봉제를 조기 도입해 성과급을 받은 공공기관은 119곳에 달하지만 기금을 출연한 기관은 26곳(21.85%)에 그쳤다.
정부는 2010년부터 공공기관 간부급(1·2급)을 대상으로 성과연봉제를 시행해 오다가 2016년 4급 이상으로 제도를 확대해 적용했다. 박근혜 정부는 공공기관 개혁을 강조하며 제도 시행 대상 공공기관 120곳에 제도를 도입했으나, 문재인 정부가 들어서면서 지난해 6월 폐지됐다. 이 과정에서 성과급을 지급 받은 공공

기관은 정부에 성과급을 반납해야 한다는 지적이 제기됐다. 노동계는 성과급을 비정규직 처우 개선과 청년 고용을 늘리는 데 사용하겠다고 제안해 지난해 12월 8일 공공상생연대기금이 조성됐다.
하지만 기금 조성이 본격화되자 정작 해당 공공기관 노조에선 성과급 반납을 거부하는 움직임이 일었다. 반납 금액이 받은 금액에 미치지 못하는 예도 있었다. 가장 많은 성과급(174억 원)을 받은 한국전력도 56억5000만 원을 반납하는 데 그쳤다. 더 큰 문제는 이미 지급한 성과급을 환수할 법적 근거가 없다는 점이다. 지난해 국정감사에서도 이 문제점이 지적됐다. 이 때문에 반납이 이뤄지지 않은 성과급은 ‘눈먼 돈’으로 전락할 위기에 놓여

있다.
이병훈 공공상생연대기금 이사장은 이에 대해 “성과급 반납 문제는 노조원 동의가 필요해 단기간에 결론을 내기 어렵다”며 “출연 기관 외 다른 기관들도 기금 조성에 동참하기를 원하고 있다고 들은 만큼, 장기적으로 노조들이 자발적으로 참여해 더 많은 기금이 조성될 수 있으리라 고 본다”고 말했다.
한편, 지난 3일 문재인 대통령이 김명환 민주노총 위원장을 만나 사회적 대화 복귀를 설득한 가운데 이뤄진 민주노총과 고용노동부의 노정교섭이 입장 차만 확인한 채 결렬됐다. 노정교섭이 소득 없이 끝남에 따라 냉랭한 노정관계도 지속될 전망이다. 정진영 기자 news119@

“산별 협상하자” 임협 직접 컨트롤하겠다는 금속노조

각 업체에 노사공동위 구성 요구
“사측이 거부하면 교섭타결 말라”
한국GM, 노조와 구성 노력 합의
현대차 “임협 논의 대상 아니다”

전국금속노동조합이 밀어붙이고 있는 ‘노사 공동위원회’가 올해 현대자동차 임금협상과 맞물려 자동차, 중공업 업계의 뜨거운 감자로 부상하고 있다. 정치력이 강한 금속노조가 각사

노조를 대신해 사측과 임금협상을 일괄 타결하겠다는 것으로, 기업들은 금속노조에 일방적으로 끌려다닐 수 있다며 반발하고 있다.

현대차 노조는 올해 임금협상에서 사측에 “‘산별(산별)임금체계’를 마련하기 위해 금속산업 노사공동위를 구성하자”고 제안했다. 산별임금체계는 올해 금속노조의 핵심 사업 중 하나다. 김호규 금속노조위원장은 “금속노조는 올해 모든 교섭에서 노사공동위를 요구해 10월까지 노사공동위를 발족할 것이다. 회사가 이를 거부하면 교섭을 타결하지 않겠다”며 강경한

입장을 밝히고 있다.

하지만 현대차 사측은 노사공동위 구성에 난색을 보이고 있다. 산별임금체계를 통해 정해진 일률적 임금은 현대차의 재정 상태에 맞지 않다고 보기 때문이다. 현대차 측은 “노사공동위는 임금협상 과정에서 논의 대상이 아니다”며 협상을 거부하고 있다.

다른 기업들도 산별임금체계에 부정적이다. 10대 그룹에 속하는 한 대기업 관계자는 “지금도 산별노조에서 ‘임금인상률을 몇 % 요구하라’는 가이드라인을 기업별 노조에 주면서 후방



산별(산별)임금체계

산별로 동일 노동을 하면 동일한 임금을 받는 임금 체계. 산별별 상위 노조가 각 사용자 측과 임금 수준, 임금 형태를 협의해 적용. 노동계가 도입 주장.

지원하고 있다. 노사공동위를 구성해 산별노조가 공식 테이블에 앉으면 개별 기업에 큰 압박이 될 것”이라고 우려했다.

익명을 요청한 한 노조 전문가는 “문재인 정부 들어 상위노조가 점차 힘을 얻으면서 정치세력화돼 가고 있다. 상위노조가 정치적 목소리를 내는 순간 개별 기업 수준이 아니라 전체 산업계가 휘청거릴 수 있다”고 지적했다.

현대차와 달리 한국GM은 노사공동위 구성을 협의하기로 한 것으로 확인됐다. 본보가 입수한 한국GM 노사 협약서에 따르면 “경쟁업체들의 노사 간 진행 상황, 회사의 임금 정책 등을 고려해 산별임금체계 마련을 위한 금속산업 노사 공동위원회 구성에 대해 성실하게 협의한다”고 했다. 한국GM 측은 “경영정상화를 위한 임단협 타결이 급한 상황에서 노사공동위 문제 때문에 임단협을 망칠 수는 없었다”며 “노사공동위 구성에 대해 성실하게 논의해 보자는 선에서 합의를 한 것”이라고 설명했다. 한 대기업 관계자는 “노조가 한국GM 사례로 압박해올 것이 분명한데, 노사공동위를 합의해주지 않으면 마치 노동운동을 억압하는 회사처럼 비칠까 걱정된다”고 말했다.

변종국 기자 bjk@donga.com

함께 파업하려고... 하청업체와 단일 노조 만들겠다는 現重 노조

뉴스 TALK

현대중공업이 일감 부족, 실적 악화, 해양플랜트 야드(공장) 가동 중단, 인력 축소 등 창사 이래 최악의 상황에 처했지만, 노조는 올해도 어김없이 파업을 예고하고 있습니다. 특히 이번엔 하청업체 노조까지 현중 노조에 넣어 ‘투쟁’ 역량을 배가하겠다고 합니다.

현대중공업 노조는 5일 오후 임시대의원대회를 열겠다고 알렸습니다. 안건은 민주노총 현대중공업지부와 사내하청지회 통합을 위한 규칙 제정 건입니다. 하

청업체 노조까지 하나로 묶는 ‘1사 1노조’입니다.

명분은 일감 부족으로 하청업체도 어려움을 겪고 있느니 노조로 들어와 같은 임금이나 복지혜택을 받고 함께 희망퇴직을 막아내자는 겁니다. 하청업체 노조원들을 돕겠다는 좋은 취지로 보입니다. 하지만 업계에서는 다른 시각으로 바라봅니다. 희망퇴직 등으로 노조원이 크게 감소하자 하청업체 노조까지 합해 세력을 늘려보겠다는 게 진짜 속내라는 겁니다.

현대중공업은 일감이 없어 정규직조차 당장 일손을 놓아야 할 판입니다. 그



5년 연속 파업 예고한 노조
창사 이래 최악의 위기에도
몸집 키우기에만 몰두

런데도 노조 집행부는 회사 살리기보다 세력 확장에만 몰두한다는 비판이 나옵니다. “정규직도 어떻게 될지 모르는데 하청업체 신경 쓸 겨를이 있느냐” “우선 순위가 바뀌었다”는 겁니다. 과거 현대차 노조 집행부도 같은 주장을 했지만, 정작 투표에서는 세 차례 부결됐습니다. 기아차는 하청업체 근로자를 같은 노조에 넣었다가 10년 만에 원래대로 되돌리기도 했습니다.

노조는 올해 임단협에서 기본급 14만 6746원 인상, 성과급 250% 이상 지급, 하청 노동자에게 정규직과 동일한 휴가비

·자녀 학자금 지급 등을 요구하고 있습니다. 현대중공업은 작년 4분기와 1분기에 각각 3941억원, 1238억원의 영업손실을 냈습니다. 2014년 이후엔 해양플랜트 수주를 한 건도 하지 못해 다음 달부터 야드(배를 만드는 공장) 가동이 멈춥니다. 해양플랜트 임원 3분의 1을 줄였습니다.

현대중공업 노조는 13일 민주노총 금속노조가 주도하는 총파업에 참가한다는 계획입니다. 2014년 이후 5년 연속 파업이 됩니다. 노조가 회사를 살리겠다는 건지 회사문을 닫게 하겠다는 건지 의문이 듭니다.

전수용 기자

대구 여성노동자
32%가 비정규직

평균임금 158만원...7대 도시 중 꼴찌
대구의 취업여성 3명 가운데 1명은 비정규직으로 조사됐다.

대구여성가족재단(대표 정일선)은 4일 “통계청 등에서 발표한 각종 자료를 분석한 결과, 대구에서 취업한 여성 가운데 임시직 25.9%, 일용직 6.2% 등 비정규직이 32.1%로 조사됐다”고 밝혔다. 정규직인 상용 노동자는 45.8%를 차지했다. 이밖에 무급 가족종사자 7.8%, 자영업 14.3%로 나타났다.

취업한 여성들의 한 달 평균 실질임금은 158만3000원으로, 남성의 258만9000원에 견줘 61.1%에 머물렀다. 대구지역 여성 평균 임금은 전국 평균치 179만2000원보다 훨씬 적어 7대 대도시 가운데 꼴찌를 기록했다.

여성 임금이 가장 많은 곳은 196만원의 서울이며, 남성은 368만9000원을 받는 울산이 1위를 차지했다. 대구에서 취업한 여성들의 직종 분포는 서비스직 25.9%, 전문가 25.2%, 사무직 18.6%, 단순직 15.3% 등으로 나타났다. 대구여성가족재단은 “학습지 강사와 보육교사 등의 직업군이 전문가로 분류되면서 전문가 비중이 높아진 것”으로 보고 있다.

대구지역 여성들은 취업 장애 요인으로 ‘육아 부담’(49.8%)과 ‘편견·차별’(24.0%) 등을 많이 꼽았다. 또 2017년 한 해 동안 육아 휴직자는 여성 5320명이지만 남성은 308명에 그쳤다. 남성의 육아휴직 수급자 비율이 5.5%로 전국 평균 9.5%에 크게 못 미쳤다.

배우자 만족도 조사에서는 여성 55.4%, 남성 68.2%로 나타나 남녀 모두 7대 대도시 중 최하위를 벗어나지 못했다. 배우자 만족도 조사에서 여성 1위 도시는 광주(61.9%), 남성 1위 도시는 대전(72.2%)으로 나타났다.

결혼 연령은 여성의 초혼 나이가 30.4살, 남성 32.8살로 갈수록 연령이 높아지는 추세를 보였다. 대구에서 연간 결혼은 1만1392건, 이혼은 4380건으로 조사됐다.

한편, 지난 6·13 지방선거에 당선된 대구의 광역의원 30명 중 여성이 7명, 기초의원 116명 중 여성이 36명으로 집계돼, 여성의원 당선 비율(29.5%)은 전국 평균치를 약간 웃돌았다.

구대선 기자 sunnyk@hani.co.kr

2040 직장여성 “2자녀 원하지만 현실은 1명 가능”

미혼 직장여성 60%
“결혼 계획 없거나 모르겠다”

2040 직장여성들은 결혼 후 2명의 자녀를 갖고 싶어 하지만 현실적인 여건 때문에 1명만 생각하는 것으로 나타났다.

한국경제연구원은 여론조사기관 리서치앤리서치에 의뢰해 2040 여성 직장인 516명을 조사한 결과 이상적으로 생각하는 자녀 수가 2명이라는 대답이 63.2%로 가장 많았다고 4일 밝혔다. 3명(16.0%) 1명(13.6%)이 뒤를 이었다. 하지만 현실적인 여건을 고려할 때 1명을 생각하고 있다는 대답이 47.9%로 가장 많았다. 낳지 않겠다는 답변도 15.5%였다.

낳고 싶은 자녀 수보다 현실적 여건을 고려한 자녀 수가 적은 데는 경제적 부담이 가장 크게 작용했다. 저

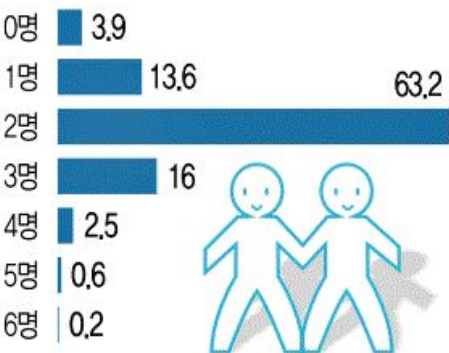
출산 원인으로 소득·고용 불안을 꼽은 응답자가 30.6%로 가장 많았고 사교육비 부담(22.3%)이 뒤를 이었다.

자녀가 있는 직장여성 중 육아휴직을 사용한 비율은 35.8%에 그쳤다. 평균 육아휴직 기간은 8.9개월이었다. 300인 이상 기업은 50%가 육아휴직을 사용한 반면 50~299명 규모의 기업은 38.5%, 50인 미만은 28.9%로 기업 규모가 클수록 육아휴직 사용이 많은 것으로 나타났다. 부모에게 양육 도움을 받는 경우(40.6%)가 가장 많았고 어린이집 등 보육시설 이용(23.6%), 스스로 양육(21.2%) 순이었다.

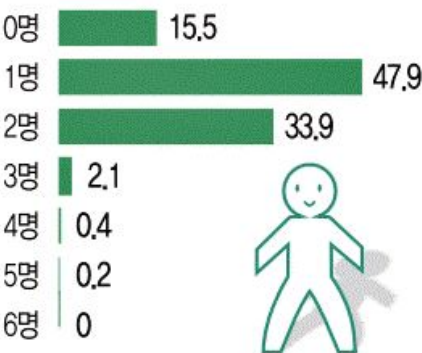
미혼 직장여성 중 향후 결혼계획을 묻는 질문에 ‘앞으로 결혼할 것’이라는 응답은 39.4%에 그쳤다. 반면 결혼하지 않을 것(26.3%)이나 모르겠다(34.3%)는 응답은 60.6%에 달했다.

김준엽 기자 snoopy@kmib.co.kr

이상적 자녀 수 (단위: %)



현실적 자녀 수 (단위: %)



“시급 1만원에도 아이 하교 도우미 못 구해”

백약이 무효인 저출산... 시민들에게 들어본 고충·해법

“아파트 지원 등 절차 너무 복잡
정부 정책 외달지 않는다”
“공립 어린이집 못 보내면
출퇴근 맞춰 아이 못 챙겨”
주거 문제·학원비 등 하소연
“아이가 행복한 나라 됐으면”



젊은 세대에게 결혼은 선택사항일 뿐이다. “그래도 해야지”라는 중장년층의 푸념 섞인 재촉은 더 이상 설득력이 없다. 30대 미혼 남성 전병욱씨는 “아직도 결혼을 해야 할지 말아야 할지 모르겠다”고 했다. 이유는 명확하다. 결혼해서 아이를 낳고 사는 삶은 포기해야 할 게 많기 때문이다. 20대 미혼 여성 최모씨는 “일, 경력, 공부를 즐기자는 쪽인데 결혼하면 출산과 육아로 그렇게 못할 것 같다”고 말했다. 집 장만 걱정도 출산 기피 현상을 부른다. 30대 미혼 여성 윤모씨는 “정부가 지원하는 아파트 등은 너무 복잡한 절차를 거친다. 정부 정책은 피부에 와닿지 않는다”고 말했다.

막연한 두려움 때문에 이렇게 생각하는 게 아니다. 결혼을 하고 육아를 시작하면 ‘상상 이상의 세상’이 펼쳐진다. 위경맘 고선영씨는 “구립이나 시립어린이집에 보내지 못하면 출퇴근에 맞춰 아이를 어린

아집에 보내고 데려오는 일이 불가능하다. 너무 힘들다”고 토로했다.

저출산 정책은 숫자만 많을 뿐 위키밍의 한(恨)을 해소하지 못한다. 정책과 현실 사이에 간극도 크다. 둘째를 갖고 싶어하는 위경맘 한희숙씨는 “고용복지센터에 가서 물으면 출산·육아휴가도 있고 오전 10시부터 오후 4시까지 근무하는 제도도 있다고 소개한다. 내 권리라고 말한다. 하지만 막상 회사에 요청하면 되는 게 없다”고 설명했다.

‘애국가’로 불리는 다자녀 가구의 고충도 비슷하다. 당장 자녀의 등하교가 문제다. 최저임금보다 더 많은 돈을 준다고 해도 아이를 돌봐줄 사람을 구하기 어렵다. 다자녀 엄마인 안희숙씨는 “지역 ‘맘카페’에 가면 시간당 1만원 준다며 등하교 도우미 구하는 이들이 넘쳐난다”고 전했다. ‘휴수저’가 다자녀를 키우는 게 신기한 일처럼 받아들이지기도 한다. 전업주부 최수현씨는 “아기 예방접종에 20만~



30만원 들어가고, 중학교와 고등학교에 가면 영어학원비로만 한 달에 20만원”이라고 꼬집었다. ‘저녁 있는 삶’의 저출산 해소 효과도 의문이라는 지적도 나온다. 전업주부 방정희씨는 “어릴 때는 손이 많이 가서 아빠가 필요하지만 다 크고 나면 일찍 들어오는 아빠는 그 리도움이 안 된다”고 꼬집었다.

저출산 정책의 허점을 꾸짖는 다양한 목소리는 기획재정부가 지난달 3~10일 세 차례에 걸쳐 마련한 ‘저출산 관련 정책수요자 좌담회’에서 나왔다. 미혼 남녀부터 맞벌이 부부, 전업주부, 다자녀 가구까지 각자의 애로사항을 쏘

아냈다. 이 가운데 공통점이 있다. 정부의 정책이 피부에 와닿지 않는다는 것이다. 2006년부터 지난해까지 12년간 저출산 대책으로 124조원을 투입했지만 출산율이 똑똑 떨어지는 건 당연한 결과다.

좌담회 참석자의 대부분은 주거나 학원비처럼 경제적인 부분이 걸림돌이라고 하소연했다. 다만 이런 문제를 해결한다고 해서 저출산이 해소되지는 않는다고 했다. 위경맘 박영하씨는 “돈이 문제가 아니라 내 아이가 행복하게 살수 있는 나라가 됐으면 좋겠다”고 말했다.

세종=신준섭 기자
sman321@kmib.co.kr

임신·출산 병원 근로자 2명 중 1명 야간·초과근무

보건의료노조, 4000명 조사
67%만 출산전후휴가120일 사용

최근 3년간 임신·출산을 겪은 병원 근로자 2명 중 1명(49.8%)은 임신 중 초과근무나 야간근무를 한 것으로 나타났다.

전국보건의료노조는 임신·출산을 경험한 병원 근로자 4000여명을 대상으로 근로실태를 조사한 결과 33.2%는 임신 중 하루 8시간 이상 초과근무를 했고 16.6%는 새벽시간대 야간근무를 한 적이 있다고 답했다고 4일 밝혔다. 초과근무는 사립대병원(37.1%)에서, 야간근무는 민간중소병원(21.5%)에서 비교적 많았다.

임신부 보호제도의 혜택을 본 근로자도 적었다. 임신 12~36주에 근로시간 단축을 사용한 근로자는 11.4%에 불과했다. 출산전후휴가 120일을 쓰는 경우도 66.7%에 그쳤다. 출산 후 육아기에 근로시간 단축을 이용한 비율은 7.4%였다. 하루 두 차례 30분 이상씩 쓰는 유급수유 시간은 5.8%만 이용한 적이 있었다.

유산이나 사산을 했을 때 법정 휴가를 다 쓰는 경우는 14.9%로 저조했다. 유·사산 경험이 있는 여성 근로자 1150명 중 9.9%가 법정휴가를 아예 쓰지 못했고, 6.5%는 일부만 사용했다. 유·사산 휴가는 임신기간에 따라 최소 5일에서 최대 90일까지 쓸 수 있다.

최예슬 기자 smarty@kmib.co.kr

한겨레

2018년 07월 05일 목요일 013면 수도권

창원GM, 불법파견 774명 직접고용 거부

“경영 정상화에 방해” 이유 들어
‘정부 지원금만 챙겼다’ 비난 봇물
고용부, 과태료 77억원 부과 통지

고용노동부가 불법파견 판정을 받은 하청업체 소속 비정규직 노동자 774명을 정규직으로 직접 고용하라고 한국지엠(GM) 창원공장에 지시했으나, 한국지엠은 “경영 정상화에 방해가 될 수 있다”는 등의 이유로 이를 거부했다. 한국지엠이 한국 정부로부터 경영 정상화 명목으로 8100억원의 자금을 지원받고도, 불법고용은 해결하지 않는다는 비판의 목소리가 높아지고 있다.

고용노동부 창원고용노동지청은 4일 “고용

노동부 지시를 거부한 한국지엠 창원공장에 77억4000만원의 과태료를 부과할 것이라고 사전 통지했다”고 밝혔다. 앞서 지난 5월28일 고용노동부는 “특별근로감독 결과 한국지엠 창원공장이 파견근로자 보호 등에 관한 법률을 위반한 사실을 확인했다. 고용의무 시행기한(평일 25일간)인 7월3일까지 8개 하청업체 소속 비정규직 노동자 774명 모두에 대한 직접고용 명령을 이행하지 않으면 1인당 1000만원씩 계산해 77억4000만원의 과태료를 부과하겠다”고 한국지엠 창원공장에 시정지시서를 보냈다. 그러나 한국지엠 창원공장은 지난 3일까지 고용노동부에 아무런 답을 하지 않음으로써 비정규직 직접 고용을 거부했다.

고용노동부는 한국지엠 부평공장에서도

비정규직 불법파견 여부를 조사 중이다. 부평공장도 불법파견 판정을 받는다면, 한국지엠이 직접 고용해야 할 하청업체 소속 비정규직은 1800여명으로 늘어난다. 특별근로감독 결과는 이달 중 나올 예정이다.

한국지엠은 “지금은 경영 정상화와 경쟁력 향상을 위해 모든 노력을 다 하고 있다. 이런 상황에서 고용노동부 지시를 따르는 것은 경영 악화 요인으로 작용할 수 있다”는 입장을 밝혔다. 과태료 납부기한은 60일이며, 사전 통지를 받은 날부터 10일 동안 한국지엠은 이의제기를 할 수 있는 의견 진술 기회를 갖는다. 한국지엠이 이의제기를 한 뒤 재판으로 시간을 끌 가능성도 높다는 전망이 나온다.

한국지엠의 태도에 반발해 금속노조 경남지부는 5일 오후 3시30분 한국지엠 창원공장 들머리에서 ‘불법파견 시정명령 이행 촉구 결의대회’를 연다.

최상원 기자 csw@hani.co.kr

‘삼성 노조와해 뒷짐’ 검찰 앞에 선 고용부

금속노조, 전 차관 등 12명 고발
금품로비 등 수사 확대 가능성도

2013년 삼성전자서비스 노동자 불법 파견 조사 관련 고용노동부 고위 당국자들이 부당한 개입을 했다는 의혹이 드러났음에도, 관련 인사들에 대해 아무 조치를 하지 않던 고용부가 삼성노조의 고발로 검찰 앞에 서게 됐다.

4일 전국금속노동조합은 불법 파견은폐에 연루된 정현옥 전 차관과 권모 전 노동정책실장, 황모 삼성전자 전무 등 전·현직 고용부 관계자 12명에 대한 고발장을 서울중앙지검에 제출했다. 이들은 공무상 비밀인 근로감독 결과를 삼성에 유출하고, 감독 결과를 뒤집도록 일선 감독관들에게 부당한 압력을 행사했다는 의혹을 받고 있다.

지난달 30일 고용부 산하 고용노동행정개혁위원회가 관련 의혹을 받는 이들을 검찰에 수사 의뢰할 것을 고용부에 권고했다. 하지만 고용부는 이 사건의 공소시효가 오는 9월 16일 완성됨에도 수사 의뢰를 하지 않았다. 법조계 관계자는 “곧바로 의뢰를 해도 수사 기간이 두 달여밖에 되지 않아 수사가 쉽지 않은 상황”이라면서 “전·현직 고용부 고위직들이 수사 대상이라 시간 끌기를 하는 것 같다”고 꼬집었다.

금속노조의 고발로 검찰도 고용부 당국자들에 대한 수사를 본격화할 전망이다. 특히 고용부 출신의 삼성전자 임원이 조사 결과를 뒤집는데 어떤 역할을 했는지 밝히는 데 수사력이 집중될 것으로 관측된다. 만약 고용부 공무원과 삼성 측 간에 금품이 오간 사실이 확인될 경우 직권남용을 넘어 뇌물죄가 적용될 수 있다. 검찰 출신의 한 변호사는 “검찰이 경찰에 대한 삼성 측의 로비에 대해서도 살펴보고 있는 만큼 수사가 확대될 가능성이 적지 않다”고 말했다.

김동현 기자 moses@seoul.co.kr



권성동



이채필

권성동 영장 기각

강원랜드 채용비리 연루 혐의
이채필 前장관 영장도 기각

‘강원랜드 채용비리 사건’에 연루된 권성동 자유한국당 의원에 대해 검찰이 청구한 구속영장이 5일 기각됐다. 서울중앙지법 허경호 영장 전담 부장판사는 “범죄 성립 여부에 관해 법리상 의문점이 있고, 구속 사유와 필요성을 인정하기 어렵다”고 밝혔다.

권 의원은 2012년 11월부터 이듬해 4월까지 두 차례에 걸쳐 진행된 강원랜드 교육생 채용에 지인 자녀 등 최소 16명을 선발해달라고 강원랜드 측에 청탁한 혐의(업무방해)를 받았다. 애초 수사를 시작한 춘천지검에 이어 별도로 구성된 강원랜드 채용비리 수사단이 수사한 끝에 구속영장을 청구한 것이다. 그런데도 영장이 기각돼 무리한 수사 아니었느냐는 지적이 나온다.

검찰이 이명박 정부 시절 ‘양대 노총 와해 공작’을 벌인 혐의로 이채필 전 고용노동부 장관에 대해 청구한 구속영장도 5일 밤 기각됐다. 서울중앙지법 이언학 영장 전담 부장판사는 “현 단계에서 범죄의 소명이 부족하다”고 했다. 이 전 장관은 양대 노총인 한국노총과 민노총 등 노동운동 진영을 분열시키기 위해 국정원에 요청해 국민노총 설립 지원금을 받은 혐의다. 국민노총은 2011년 11월 출범해 ‘MB 노총’으로 불리다 2014년 한국노총에 통합됐다. 검찰은 국정원 돈 1억7000여만원이 2011년 4월부터 2012년 3월 사이 국민노총에 지원된 것으로 파악하고 있다. 이 전 장관은 이날 영장 실질 심사에서 “노총 와해라는 것은 생각해 본 적도 없다”며 혐의를 부인했다.

윤주현 기자

김영주 장관의 경우

김영주 고용노동부 장관이 노동운동에 뛰어든 건 은행권의 성차별 때문이었다. 그는 알려진 대로 농구 선수 출신이다. '무학여고 14번' 포워드로 전국대회 우승을 여러 차례 이끌었다. 1973년 당시 실업명문팀인 서울신탁은행(현 KEB하나은행)에 입단했으나 3년 만에 은행원으로 변신했다. 은행원 6년차 시절에 여성이라는 이유로 신입 남자 행원보다 적은 급여를 받고 있다는 점을 알게 되면서 노동운동을 시작했다. 여성 최초로 전국금융노동조합연맹 상임 부위원장을 지냈다. 그의 이력을 눈여겨봤던 김대중 전 대통령은 1999년 새천년민주당 창당 때 그를 노동계 인사로 영입했다. 그가 문재인 정부의 첫 고용노동부 장관이다. 노동활동가 출신 첫 여성 고용노동부 장관이자 3선 의원이기도 하다.

김 장관은 주 52시간 근무제의 확산론자다. 노동시간 단축이 일자리 나누기를 통한 청년 고용 확대와 일·생활 간의 균형으로 이어질 수 있음을 믿는다. 지난해 말엔 주당 68시간 노동을 허용한 그간의 근로기준법 행정해석을 공식 사과했다. 고용부 장관에 취임하자마자 저성과자의 해고를 가능하게 했던 일반해고 허용 규정도 폐기했다. 취업규칙을 변경할 때 근로자 대표 과반수 동의가 없어도 효력을 인정한다는 지침도 없앴다. 장관이 된 뒤에도 노조 출신이긴 해도 제법 노사를 아우를 줄 안다는 소리도 들었다.

그랬던 장관이 노동시간 단축의 걸림돌로 낙인찍힌 것은 아이러니하다. 그러나 도마에 오른 데는 분명 그럴 만한 이유가 있을 터다. 그가 노동시간 단축 준비에 소극적으로 대처한 것은 대체로 맞는 팩트다. 주 52시간 근무제가 코앞에 다가온

박건승 칼럼



심의실장 ksp@seoul.co.kr

**노동시간 단축 소극 대응한 것은
백번 비판받아 마땅하지만
문제는 홍 원내대표의 지적 방식
당이 아무리 우위에 있다고 해도
공개적으로 으박지르는 건 곤란**

상황에서도 구체적 지침 마련을 주저했다. 일단 '시행 후 보완'하자는 식이었다.

그에 대한 칭찬은 순식간에 비판 일색으로 바뀌었고, 홍영표 민주당 원내대표가 앞장서 포문을 열었다. 요지는 "청와대가 아무리 말해도 듣지 않는다"는 것이었다. 최저임금 문제를 국민에게 제대로 설명하라고 여러 차례 지시했는데도 이행하지 않았다고도 했다. "소득주도성장의 모든 것이 최저임금인 것처럼 오해하도록 방치한 것은 반성해야 한다"는 지적도 서슴지 않았다. 지난달 국회 환경노동위원회 최저임금법 개정안 심사 때는 "원내대표직을 걸고서라도 장관을 날리겠다"고까지 말했다.

여당 원내대표가 같은 당 소속의 장관을 공개 석상에서 드러내놓고 공격한 건 이례적이다. 김 장관은 1년 전까지만 해도 그와 같은 3선 의원으로 일했다. 홍 대표는 과거 옛 대우차 노조위원장을 지냈으니 노동계 출신이란 공통점도 있다. 다만, 노동계에 대한 시각차는 있다. 홍 대표가 최저임금 인상과 주 52시간 근무제에 대해 속도조절을 하자는 반면, 김 장관은 상대적으로 노동계 입장을 더 대변한다. 최저임금제나 탄력근로제 연장을 둘러싼 시각차 때문에 생긴 사달이라면 얼마든지 소리 나지 않게 조정할 수 있는 일이었다. 그래서 홍 대표의 사감이 개입되지 않고서는 있을 수 없는 일이라는 추정도 적지 않다.

김 장관을 비호할 생각은 없다. 마음이 급해 바빠 뛰는 청와대와 달리 고용부가 적극적으로 대처하지 못한 것은 백번 비판받아 마땅하다. 그렇다고 해도 여당 원내대표가 같은 당 소속의 장관을 공개 석상에서 '햇바지'로 만들어 버리고 나면 남는 게 뭘까. 국민의 눈에 이런 당정 관계가 어떻게 비쳐질까. 최저임금 인상과 일자리 지표 악화, 소득 양극화 문제가 과연 그만의 책임일까. 청와대를 구실 삼아 정부 부처를 공격하는 모양새는 보기에 불편하고 민망하다. 아무리 힘이 센 여당이 당정협의를 주도한다고 해도 그의 대응 방식에선 절차적 정당성을 찾기 어렵다. 지금도 국회 중단 사태는 이어지고 있다. 홍 대표는 최근 "국회만 밥값을 못 한다"고 했다. 국회가 후반기 원 구성을 7월로 넘긴 것은 2002년 이후 16년 만이다.

홍 원내대표나 김 장관, 지금 누구에게도 도움이 되지 않는 싸움을 하고 있다면 잠시 쉬어 가도 좋을 것 같다.

‘홍준표 표지석 없애라’는 진보… 지지층 포용수위 고심하는 여권

집권 1년, 관계 설정 딜레마

#1. 최근 김경수 경남도지사가 막 도정을 시작한 경남에서는 ‘홍준표 표지석’이 논란이다. 2016년 당시 홍준표 경남도지사는 “경남도의 빛을 다 값있다”며 ‘채무 제로(0) 표지석’을 설치했다. 진보 성향의 시민단체인 ‘적폐청산과 민주사회 건설 경남운동본부’는 김 지사 당선 뒤인 지난달 28일 이 표지석을 땅에 파묻었다.

경남도 인수위원회는 “표지석을 일방적으로 훼손한 것은 실로 유감”이라며 표지석을 원상 복구했다. 그러자 이 단체는 “경남도가 표지석을 그대로 두는 것은 적폐 잔존 세력의 눈치를 살피고 있기 때문”이라며 “미온적 개혁과 타협 우려를 금할 수 없다”고 반발했다. 김 지사와 진보 시민단체의 첫 화음이 불협화음으로 시작된 것이다.

#2. 문재인 대통령을 3일 ‘3·1운동 100주년 기념사업 추진위원회’ 출범식 직전 비공개로 만난 김명환 민노총 위원장은 “(더불어민주당) 홍영표 원내대표가 노동계를 자극하고 있다”고 말했다. 민노총은 최저임금을 개악했다며 홍 원내대표가 6·13지방선거 유세를 다니는 동안 계속 따라다니며 항의 시위를 했다. 김 위원장의 말에 문 대통령은 별다른 반응을 보이지 않았고 침묵했다.

두 사례는 지방선거 후 더 고공행진하고 있는 집권 여당의 숨은 고민을 단적으로 보여주고 있

다. 집권 1년을 맞은 청와대는 최근 진보 진영과의 관계 설정을 두고 고심하고 있다. 한 참모는 “문 대통령이 최근 시민사회와 관련해서는 보고를 듣고도 최대한 말을 아끼는 듯하다”고 전했다.

특히 이번 지방선거 압승으로 중앙 정부는 물론이고 지방 정부까지 여권이 석권하면서 고민은 더 깊어지고 있다고 한다. 진보 진영의 적극

진보단체 ‘洪 표지석’ 일방 훼손에
경남도 “유감” 표명후 원상 복구

민노총, 최저임금 개악 이유로
지방선거때 홍영표 유세 스토킹도

적인 지원으로 문재인 정부가 출범했지만, 보수층까지도 껴안으며 국정 운영을 해야 하는 청와대의 숙명적 고민인 셈이다.

청와대는 앞으로도 진보적 정책은 계속 펼치겠다는 계획이다. 3일 재정개혁특위가 발표한 종합부동산세 인상 권고안이 대표적이다. 종합부동산세 인상 등 진보 진영이 요구하고 있는 ‘부자 증세’를 본격 추진하겠다는 것이다.

하지만 진보 진영은 여전히 부족하다는 반응이다. 더 급진적인 정책을 더 빨리 추진하라는

것이다. ‘홍준표 표지석’ 논란도 “보수·중도층도 껴안으면서 점진적으로 가겠다”는 김 지사 측과 “왜 더 과감하게 나서지 않느냐”는 진보 진영 간의 갈등이 핵심이다.

노동 문제 역시 마찬가지다. 문 대통령은 지난해 6월 노동계에 “1년 정도는 시간을 주면서 지켜봐 달라”고 했다. 그 1년 동안 청와대는 양대 지침 및 공공부문 성과연봉제 폐지, 최저임

盧정부엔 이라크 파병-FTA 충돌
주력 지지층 잃어버린 경험 있어
靑, 보수층까지 껴안은 정책 숙제
“진보 목소리 듣지만 모두 수용못해”

금 인상 등의 성과를 냈다고 자평하고 있다. 그러나 민노총은 “1년이 지났지만 노동 정책 공약을 이행할 의지와 계획, 로드맵조차 보이지 않는다”고 한다. 이에 노동계는 대대적인 하투(夏鬪)를 준비하고 있다.

청와대 관계자는 4일 “제도권 바깥에 있는 진보 진영의 목소리를 귀담아듣는 것이 중요하지만 국정을 운영하면서 이를 모두 수용할 수는 없다”며 “진보 진영만 바라보고 국정 운영을 하지 않겠지만 그렇다고 외면한다는 것도 아니다”고



지난달 27일 오후 시민단체 관계자들이 경남도청 정문 화단에 심어져 있던 일명 ‘홍준표 나무’(채무제로 기념식수)를 뽑은 후 표지석을 밟고 있다. 창원=뉴스1

말했다. 지난해 제1국정과제였던 적폐청산을 올리는 전면에 내세우지 않는 것이 그 예다. ‘진보적 개혁’이라는 방향은 명확하지만 폭과 속도를 조절해 반발을 최소화하겠다는 현실론이다.

청와대 2기 개편에 따라 사회혁신수석실의 명칭을 시민사회수석실로 변경한 것도 이런 ‘현실론’을 반영한 것이다. 명칭에 ‘시민사회’를 못박아 각종 진보 단체들의 목소리를 적극적으로 들으면서도 “우리가 모든 걸 다 할 수는 없으니 이해해 달라”고 설득해 불만을 최소화하겠다는 취지다.

이런 고민은 진보, 보수 진영 양쪽으로부터

외면당했던 노무현 정부의 전철을 밟지 않겠다는 뜻도 있다. 문 대통령은 저서 ‘운명’에서 이라크 파병, 한미 자유무역협정(FTA) 등을 “진보 진영이 노무현 정부에 등을 돌린 계기”로 꼽기도 했다. 충분한 소통 노력 없이 보수층을 안으려다 주력 지지층도 잃어버렸다는 것이다. 이와 관련해 한 친문(친문재인) 인사는 “진보, 보수 진영 중 어느 한쪽만을 무작정 바라보지는 않겠다는 게 대통령의 스탠스”라며 “문 대통령이 소통을 강조하는 것에는 양쪽의 간극을 좁혀 불만을 최소화하겠다는 의미도 있다”고 분위기를 전했다.

한상준 기자 alwaysj@donga.com



4일 서울 중구 대한문 앞에서 ‘태극기 시위’를 벌여 온 보수단체 관계자들과 쌍용자동차 해고자 고 김주중씨를 추모하는 분향소 운영자들 사이의 충돌을 막기 위해 경찰이 양측 중간에서 경계근무를 서고 있다. 이재문기자

“태극기 집회” vs “노동자 추모”... 대한문 앞 충돌

쌍용차 해고자 ‘30번째 희생’ 추모 5년 前 강제 철거 분향소 재설치 박주민·표창원, 보수단체에 봉변

김주영 기자 bueno@segye.com

“아이고오~ 아이고.”
4일 오후 2시쯤 서울 중구 대한문 앞 광장. 난데없는 곡소리가 울려 퍼졌다. 60~70대로 보이는 여성들이 광장 한 편을 빙 둘러싼 경찰과 마주한 채 내는 소리였다. 분명히 곡소리이긴 한데 ‘슬픔’보다는 ‘조롱’에 가까웠다. 일행으로 추정되는 노인들이 태극기와 성조기를 들고 이들과 함께 플라스틱 의자에 앉아 있었다.

이들 너머에는 ‘쌍용차 해고노동자 30번째 희생자 분향소’라고 적힌 천막 아래 흑백으로 된 영정과 국화꽃, 향 등이 놓여 있었다. 지난달 27일 경기도 평택의 야산에서 숨진 채 발견된 쌍용차 해고자 김주중씨를 추모하기 위해 ‘쌍용차 희생자 추모 및 해고자 복지 범국민대책위원회’가 설치했다. 대한문 광장에 쌍용차 분향소가 다시 설치된 건 5년여 만이다.
해고 후 복직이나 취업이 되지 않아 신용불량자가 된 김씨는 공사장 일용직과 운전 등으로 생계를 이어왔다고 한다. 장석원 금속노조 대외협력부장은 “시민들이 애도할 수 있는 공간을 마련하고 정부에 쌍용차 사태 해결을 촉구하고자 분향소를 설치했다”고 설

명했다.
그런데 2016년 박근혜 전 대통령 탄핵정국 때부터 이 장소에서 ‘태극기 집회’를 이어온 태극기행동국민운동본부(국본)가 분향소 설치에 반발하고 나섰다. 국본 회원들은 전날 분향소 설치 전부터 물려와 방송차 등을 동원해 항의를 이어가고 있다.
간밤에는 일부 국본 회원이 추모객과 몸싸움까지 벌였다. 30도를 웃도는 후텁지근한 이날 오후에도 국본 회원 수십명이 물려와 분향소를 둘러쌌다. 한 여성은 “너희들 참 대단하다”며 비아냥거렸고 군복을 입은 한 노인은 “시체팔이 그만해라” 등 거친 말을 쏟아냈다.
오후 5시20분쯤에는 더블어민주당

박주민·표창원 의원이 분향소를 찾았다가 봉변을 당했다. 두 의원이 절을 하는 동안 욕설과 함께 원색적인 비난이 쏟아지는가 하면 자리를 뜨던 표 의원이 한 남성에게 거세게 뒷덜미를 잡히면서 몸싸움이 벌어지기도 했다.
추모객들은 이에 아랑곳하지 않고 비장한 표정으로 자리를 지켰다. 한 여성은 서러움에 복받친 듯 손수건으로 연신 눈가를 닦아냈다. 경찰은 이날 현장에 경력 120명을 배치했다.
앞서 쌍용차 범국민대책위는 2012년 같은 장소에 분향소를 설치해 약 1년간 운영했다. 중구청은 2013년 도로교통법 위반 등을 이유로 분향소를 강제 철거하고 그 자리에 대형 화분을 뒀다.

“굴뚝 위 노동자들에 손편지 쓰며 공감할 수 있기를...”



지난달 27일 서울 양천구 열병합발전소 앞 농성천막에서 김다은(왼쪽), 정소은씨가 ‘손편지 쓰기’ 운동을 소개하고 있다. ‘운동’에 쓸 굴뚝 편지지를 제작하는 비용은 크라우드펀딩 열흘 만에 목표액 800만원을 넘겼다.
홍인기 기자

CBS PD 김다은·프리랜서 정소은씨
75m 굴뚝 위 235일째 농성 중인
노동자 홍기탁·박준호씨 위한
모금·손편지 쓰기 운동 시작

“노동운동이 점점 일상과 괴리
새 방식의 시민연대 보여줄 것”

노동자 두 명이 75m 굴뚝 위에 오른 지 235일이 흘렀다(4일 기준). 지난해 11월 12일, 파인텍 노동자 홍기탁, 박준호씨는 대기업 스타플렉스의 고용승계와 노사 합의 사항 이행 등을 요구하며 서울 양천구 서울 에너지공사 열병합발전소의 세 번째 굴뚝으로 올라갔다. 살을 에는 맹추위가 지나가고, 굴뚝에서 내려다 보이는 안양천 물가에는 어느덧 녹음 무성한 여름이 찾아왔다.

CBS 라디오PD 김다은(32)씨와 프리랜서 기획자 정소은(46)씨는 굴뚝 위에서 농성 중인 노동자들이 잊히지 않았으면 하는 바람에 프로젝트 팀을 결성했다. 이름하여 ‘마음은 굴뚝같지만’이다. 김씨와 정씨는 “굴뚝과 땅 사이의 거리가 먼데다, 농성이 길어지면서 사람들의 관심 밖으로 밀려난 것이 안타까웠다”고 입을 모았다. ‘어떻게 다시 시민들 관심을 환기할 수 있을까’ 노동운동 경험이 전무한 초보 활동가의 고민이 시작됐다.

이에 생각해낸 것이 자발적인 모금에 기반을 둔 ‘손편지 쓰기’ 운동이다. 마음은 굴뚝같지만 팀은 지난달 19일 크라우드펀딩(불특정 다수로부터 자금 모집)을 시작해 10일 만에 목표금액인 800만원을 훌쩍 넘겼다. 모금된 돈으로는 굴뚝이 그려진 편지지

와 굴뚝 형상 유리컵을 제작하고, 서울대학로의 책방과 마포구 카페에 우체통을 설치할 예정이다. 이곳에서 시민들이 쓴 손편지는 정기적으로 굴뚝 위로 올려 보내진다.

프로젝트 시작은 올해 초로 거슬러 올라간다. 영화의 날씨에 두 노동자가 굴뚝 위에서 90여일째를 보내던 때다. 김씨는 자신이 담당한 라디오 프로그램 전화인터뷰 중 굴뚝 위 홍씨를 처음 알게 됐다. 인터뷰 도중 ‘힘들지 않느냐’는 질문을 받은 홍씨에게서, “건강하다”는 씩씩한 대답이 돌아왔다. 김씨는 “생존권 투쟁에 나선 노동자는 막연히 괴로울 것이라 생각했던 자신의 편견과 마주하는 경험이었다”고 했다. 이 일을 계기로 굴뚝 농성을 공부했고, 정씨와 함께 파인텍 농성장을 찾았다.

‘시민들이 거부감 느끼지 않는 노동운동’은 팀의 최대 고민이었다. 스타플렉스가 김씨 직장과 같은 건물에 입주해 있어 김씨는 2013년부터 시작된 파인텍 노동자들의 1인 시위를 종종 목격한 터다. 선명한 빨간색과 노란색으로 채워진 시위 피켓을 보고 공감하는 시민은 많지 않았다. 김씨는 “어떤 방식으로든 노동과 연관되지 않은 사람이 없는데, 점점 노동운동이 일상과 괴리되는 것이 안타까웠다”며 “조끼 입고 ‘투쟁’ 외치는 노동운동이 아닌 새로운 방식의 시민 연대를 보여주고 싶었다”고 말했다.

팀은 손편지가 노동과 일상, 굴뚝과 지상을 잇는 다리가 되길 바란다. 정씨는 “어린 시절 국군 장병 위문편지를 쓸 때, 군대에 대해 아무 것도 몰라도 막상 편지를 쓰게 되면 군인 입장을 되새겨 보게 되지 않나”라며 “편지를 쓰는 동안만큼은 굴뚝 위 노동자 처지에 공감할 수 있으면 좋겠다”고 소망했다.

이혜미 기자